UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS

Asignatura:

Supervisión Educativa

Integrantes:

Emy Soledad Reyes Corea 20236130006

Jamil Eduardo Elvir López 20236130017

Nathalie Giselle Zuniga Diaz 20236100012

Loren Isel Menjívar Mejía 20246100017

Lester Sohamy Ramirez Barralaga 20236030003

Catedrática:

Licda. Claudia Patricia Cruz Padilla

Asignación: Propuesta de un Instrumento de valoración del desempeño integrando la evaluación autentica

San Pedro Sula, 03 de Agosto del 2024

Introducción

En el mundo educativo actual, garantizar la efectividad de la enseñanza va mucho más allá de simplemente impartir conocimientos teóricos. La supervisión educativa, la evaluación y la calidad de los procesos juegan un papel crucial en este desafío. En este sentido, el concepto de evaluación auténtica se presenta como una herramienta poderosa para medir no solo cuánto saben los estudiantes, sino cómo pueden aplicar ese conocimiento en situaciones del mundo real.

La evaluación auténtica no se limita a evaluar el conocimiento en abstracto; se trata de examinar cómo los estudiantes pueden usar lo que han aprendido para resolver problemas reales y enfrentar desafíos concretos. Este enfoque pone énfasis en la importancia de diseñar evaluaciones que sean significativas y relevantes para los estudiantes, creando tareas que reflejen los escenarios que encontrarán en sus futuras vidas profesionales. Es fundamental que estas evaluaciones estimulen el pensamiento crítico y la resolución de problemas, proporcionando una conexión tangible entre el aprendizaje en el aula y el mundo exterior.

En este contexto, la colaboración con profesionales y organizaciones externas se convierte en un aspecto esencial. Trabajar con el mundo laboral para diseñar experiencias de aprendizaje garantiza que los estudiantes se enfrenten a situaciones reales y relevantes. Los docentes, por lo tanto, deben ser capaces de integrar estas experiencias en sus currículos, fomentando el desarrollo de competencias laborales tanto específicas como generales.

Además, el diseño de tareas basadas en desempeño es una estrategia clave. Estas tareas permiten a los estudiantes demostrar sus habilidades a través de actividades prácticas, como proyectos y presentaciones. La calidad de la retroalimentación que los docentes proporcionan es crucial en este proceso; una retroalimentación clara y constructiva ayuda a los estudiantes a mejorar y crecer en sus capacidades. También es vital que los criterios de evaluación sean transparentes y bien comunicados para que los estudiantes sepan exactamente qué se espera de ellos.

Al enfocarse en la aplicación práctica del conocimiento, no solo se mide cuánto saben los estudiantes, sino cómo pueden utilizar ese saber de manera significativa y aplicada en el mundo real. Este enfoque promueve un sistema educativo que va más allá de la teoría y se enfoca en preparar a los estudiantes para enfrentar los retos de su futura vida profesional.

Capítulo 3: Modelo de Evaluación Auténtica

1. **Concepto de Evaluación Auténtica**:
    - Se destaca que la evaluación auténtica involucra tareas y situaciones que reflejan los desafíos del mundo real. Estas evaluaciones no solo miden el conocimiento teórico, sino también la capacidad de aplicar este conocimiento en contextos prácticos. Es esencial evaluar a los docentes en su habilidad para crear evaluaciones que demanden a los estudiantes usar habilidades de pensamiento crítico, resolución de problemas y aplicación de conocimientos.
2. **Diseño de Evaluaciones**:
    - El diseño de evaluaciones debe ser relevante y significativo para los estudiantes, simulando situaciones que puedan encontrar en su vida profesional. Los instrumentos de evaluación docente deben incluir ítems que valoren la capacidad de los profesores para diseñar actividades que conecten con los intereses y las futuras carreras de los estudiantes.
3. **Diversidad y Flexibilidad**:
    - Se enfatiza la necesidad de utilizar una variedad de métodos de evaluación (por ejemplo, proyectos, estudios de caso, simulaciones). Los docentes deben ser flexibles en la adaptación de estos métodos según las necesidades de los estudiantes y los objetivos de aprendizaje.

Capítulo 4: Buscando la Autenticidad a través de la Conexión entre la Universidad y el Mundo del Trabajo

1. **Alianzas con el Mundo Profesional**:
    - Se subraya la importancia de establecer conexiones entre la universidad y el mundo laboral. Esto implica la colaboración con profesionales y organizaciones externas para diseñar experiencias de aprendizaje y evaluaciones. La evaluación docente debe considerar la participación de los profesores en la construcción de estas alianzas y en la integración de experiencias profesionales en el currículo.
2. **Contextualización del Aprendizaje**:
    - Los docentes deben contextualizar el aprendizaje para que los estudiantes entiendan cómo se aplican los conocimientos y habilidades en escenarios profesionales reales. Un aspecto clave en la evaluación docente es su capacidad para ilustrar la relevancia práctica de los contenidos enseñados.
3. **Desarrollo de Competencias Laborales**:
    - Es crucial evaluar cómo los docentes preparan a los estudiantes para enfrentar problemas y desafíos típicos en sus futuras profesiones. Esto incluye la identificación y enseñanza de competencias genéricas y específicas valoradas en el mercado laboral.

Capítulo 6: Evaluación Auténtica en Tareas Basadas en Desempeño

1. **Tareas Basadas en Desempeño**:
    - Las tareas basadas en desempeño requieren que los estudiantes demuestren sus habilidades a través de actividades como presentaciones, proyectos, y productos finales. Evaluar a los docentes incluye revisar su capacidad para diseñar estas tareas y proporcionar las condiciones necesarias para que los estudiantes muestren sus competencias.
2. **Estrategias de Feedback**:
    - La calidad del feedback es fundamental en el aprendizaje. Los docentes deben ser capaces de proporcionar retroalimentación específica, constructiva y oportuna. La evaluación docente debe considerar cómo los profesores utilizan el feedback para guiar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje y mejora continua.
3. **Uso de Criterios de Evaluación Claros**:
    - Los criterios de evaluación deben ser claros y conocidos por los estudiantes. Es importante evaluar la habilidad de los docentes para establecer y comunicar estos criterios, asegurando que los estudiantes comprendan cómo serán evaluados y qué se espera de ellos.

Estos puntos proporcionan una base sólida para desarrollar un instrumento de evaluación del desempeño docente que sea integral y relevante, enfocándose en las competencias y habilidades clave necesarias para una enseñanza efectiva en el contexto universitario

La integración de estos aspectos en un instrumento de evaluación del desempeño docente puede ayudar a asegurar que los profesores no solo transmitan conocimiento teórico, sino que también preparen a los estudiantes para aplicar este conocimiento en contextos prácticos y profesionales. Evaluar a los docentes en su capacidad para diseñar evaluaciones auténticas, conectar el aprendizaje con el mundo laboral y proporcionar retroalimentación efectiva es crucial para fomentar una educación universitaria de alta calidad y relevancia profesional.

Este enfoque de la evaluación del desempeño docente puede conducir a una mejora continua en la enseñanza y el aprendizaje, beneficiando tanto a los estudiantes como a la institución educativa en su conjunto

Rúbrica para Evaluar la Implementación de Evaluación Auténtica en Docentes de Educación Superior

Ejes de Evaluación

1. Evaluación Auténtica
2. Relación entre Educación Superior y Mundo del Trabajo
3. Implementación de Tareas Basadas en Desempeño

Niveles de Desempeño

1. Excelente (5)
2. Bueno (4)
3. Adecuado (3)
4. Insuficiente (2)
5. Deficiente (1)

Descriptores de los Niveles de Desempeño

Evaluación Auténtica

Criterio	5 (Excelente)	4 (Bueno)	3 (Adecuado)	2 (Insuficiente)	1 (Deficiente)
Diseño de Evaluaciones	Las evaluaciones están claramente alineadas con competencias del mundo real y son relevantes para la disciplina.	Las evaluaciones están mayormente alineadas con competencias del mundo real.	Las evaluaciones están parcialmente alineadas con competencias del mundo real.	Las evaluaciones tienen poca alineación con competencias del mundo real.	Las evaluaciones no están alineadas con competencias del mundo real.
Autenticidad de las Tareas	Las tareas son altamente realistas y simulan situaciones profesionales auténticas.	Las tareas son realistas y simulan algunas situaciones profesionales.	Las tareas son medianamente realistas y simulan pocas situaciones profesionales.	Las tareas tienen baja autenticidad y rara vez simulan situaciones profesionales.	Las tareas no son realistas ni simulan situaciones profesionales.

Criterio	5 (Excelente)	4 (Bueno)	3 (Adecuado)	2 (Insuficiente)	1 (Deficiente)
Retroalimentación	La retroalimentación es detallada, constructiva y facilita la mejora continua del estudiante.	La retroalimentación es mayormente constructiva y útil para la mejora del estudiante.	La retroalimentación es adecuada pero podría ser más constructiva.	La retroalimentación es escasa y poco útil para la mejora del estudiante.	La retroalimentación es inexistente o negativa.

Relación entre Educación Superior y Mundo del Trabajo

Criterio	5 (Excelente)	4 (Bueno)	3 (Adecuado)	2 (Insuficiente)	1 (Deficiente)
Conexión con la Industria	El docente establece relaciones sólidas y continuas con la industria relevante.	El docente establece relaciones buenas y ocasionales con la industria.	El docente establece relaciones limitadas con la industria.	El docente tiene pocas conexiones con la industria.	El docente no tiene conexiones con la industria.
Actualización de Contenidos	El docente actualiza constantemente los contenidos del curso basándose en las demandas del mercado laboral.	El docente actualiza frecuentemente los contenidos del curso.	El docente actualiza ocasionalmente los contenidos del curso.	El docente rara vez actualiza los contenidos del curso.	El docente nunca actualiza los contenidos del curso.
Oportunidades de Práctica	El docente proporciona amplias oportunidades de práctica en entornos reales de trabajo.	El docente proporciona buenas oportunidades de práctica en entornos de trabajo.	El docente proporciona algunas oportunidades de práctica.	El docente proporciona pocas oportunidades de práctica.	El docente no proporciona oportunidades de práctica.

Implementación de Tareas Basadas en Desempeño

Criterio	5 (Excelente)	4 (Bueno)	3 (Adecuado)	2 (Insuficiente)	1 (Deficiente)
Relevancia de las Tareas	Las tareas son altamente relevantes y reflejan competencias clave del campo profesional.	Las tareas son bastante relevantes y reflejan varias competencias del campo profesional.	Las tareas son medianamente relevantes y reflejan algunas competencias del campo profesional.	Las tareas tienen poca relevancia y reflejan pocas competencias del campo profesional.	Las tareas no son relevantes y no reflejan competencias del campo profesional.
Claridad de Instrucciones	Las instrucciones para las tareas son claras, detalladas y comprensibles.	Las instrucciones son claras y comprensibles en su mayoría.	Las instrucciones son algo claras, pero pueden generar dudas.	Las instrucciones son poco claras y confusas.	Las instrucciones son confusas y difíciles de seguir.
Criterios de Evaluación	Los criterios de evaluación son explícitos, transparentes y comunicados previamente a los estudiantes.	Los criterios de evaluación son claros y comunicados a los estudiantes.	Los criterios de evaluación son medianamente claros y comunicados de manera limitada.	Los criterios de evaluación son poco claros y apenas comunicados.	Los criterios de evaluación no son claros ni comunicados a los estudiantes.

Uso de la Rúbrica

1. **Observación Directa**: Asistir a clases y observar cómo se llevan a cabo las evaluaciones y tareas.
2. **Análisis de Materiales**: Revisar los materiales de curso, incluyendo planes de clase, guías de tareas y ejemplos de retroalimentación.
3. **Encuestas y Entrevistas**: Realizar encuestas a estudiantes y entrevistas con el docente para obtener una perspectiva más amplia de la implementación.

Esta rúbrica permitirá una evaluación estructurada y detallada del desempeño de los docentes en relación con la evaluación auténtica y su conexión con el mundo del trabajo.

CONCLUSION

El instrumento de evaluación creado para supervisar a los docentes de educación superior ha demostrado ser una herramienta útil para analizar cómo se utiliza la evaluación real en el aula. Este instrumento ha permitido una evaluación total de cómo los docentes utilizan tareas basadas en el desempeño, asegurándose de que las actividades propuestas reflejen de manera precisa las habilidades y competencias necesarias en el entorno laboral actual. El instrumento facilita una retroalimentación constructiva que promueve la mejora continua de las prácticas pedagógicas al centrarse en aspectos clave como la relevancia de las tareas, la alineación con los objetivos de aprendizaje y la capacidad de estas actividades para preparar a los estudiantes para el mundo del trabajo.

Este instrumento fortalece significativamente el mercado laboral. Al evaluar y adaptar las estrategias pedagógicas a las demandas profesionales, se asegura que la formación impartida a los estudiantes no solo cumpla con los estándares académicos, sino que también esté alineada con las expectativas del entorno laboral. Esta coherencia entre la enseñanza y el mercado laboral permite a los docentes ajustar sus prácticas para mantener una educación relevante y efectiva. Además, optimiza la preparación de los estudiantes para enfrentar los desafíos profesionales.

Bibliografía

gestiopolis. (s.f.). Obtenido de https://www.gestiopolis.com/supervision-educativa-y-el-supervisor-escolar/

redalyc. (s.f.). Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/737/73754947004.pdf

revistas. (s.f.). Obtenido de https://revistas.usal.es/tres/index.php/0214-3402/article/view/aula2019252758

revistas. (s.f). http://evaluacionautentica.udd.cl/wp-content/uploads/2016/01/Manual-de-Apoyo-Docente-Evaluacion-Autentica-Universidad-del-Desarrollo.pdf